

Per e-mail verzonden aan
FNV, CNV & Nautilus

Zwijndrecht, 4 februari 2022

Betreft: Eindbod Nautische CAO 2022-2023

Geachte heren Basemans, Hilberding en Stavermans,
Beste Arjan, Jos en Marco,

Zoals besproken sturen we hierbij het eindbod van werkgever op basis van onze gesprekken over de Nautische CAO 2022-2023.

Looptijd

De CAO wordt afgesloten met een looptijd van 2 jaar te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Lonen – Algemene CAO verhoging

Werkgever biedt een loonsverhoging van 3% voor 2022 en 3% voor 2023 (bovenschalige medewerkers 1,5% voor beide jaren).

Werkgever is van mening dat zij een passend loonvoorstel doet. De afgeleide jaarmutatatie consumentenprijsindex (CPI), die het CBS benoemt als een vergelijkend materiaal voor loononderhandelingen, was voor 2021 2.5%. Dat betekent dat werkgever met dit aanbod niet alleen zorgt voor koopkrachtbehoud, maar ook koopkrachtontwikkeling.

Gedurende looptijd wenst de werkgever zekerheid over de loonontwikkeling en niet een open eind waarin we weer in onderhandeling moeten over de loonontwikkeling voor 2022. Wij denken hiermee ook een passend aanbod te doen voor 2023. De CPI van de afgelopen 15 jaar laat immers zien dat deze nooit boven de 2.5% is geweest.

	CPI		CPI		CPI
2007	1.5	2012	1.3	2017	1.4
2008	2.2	2013	0.6	2018	1.4
2009	0.9	2014	0.4	2019	1.6
2010	1.1	2015	0.3	2020	1.2
2011	2.2	2016	1.4	2021	2.5

* Bron CBS

Lonen – Veren

Werkgever wenst het loongebouw Veren aan te passen om een betere aansluiting te creëren bij de markt. Bijgevoegd is het voorstel loongebouw. Dit voorstel is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De laatste trede van schaal 6 snelle vaartuigen wordt gelijk getrokken met de laatste schaal uit de CAO die van toepassing is voor de Waterbussen in de regio Drechtsteden/Rotterdam.

Deze lonen zijn representatief met vergelijkbare partijen in de markt en daarmee volgens werkgever marktconform.

- De schalen 5 tot en met 3 worden aangepast in verhouding tot schaal 6 zoals dit nu ook van toepassing is (schaal 5 is 95% van schaal 6 en zo verder).
- De eerste trede van deze schalen zal gelijk zijn aan de huidige trede + 3%.
- Vervolgens wordt in gelijke stappen het salaris opgebouwd naar trede 15.
- Schaal 1 en 2 worden aangepast met de algemene indexering van 3%.

Door deze aanpassing is er een langere doorgroei mogelijk en is de loonontwikkeling per jaar groter.

De CAO voor de Waterbussen wordt op dit moment onderhandeld. Afhankelijk van de loonontwikkeling in deze CAO kan het voorstel nog aangepast worden. De verwachting is echter dat de lonen met 2,5% worden aangepast. Wij zijn derhalve van de huidige lonen + 2,5% uitgegaan in het voorstel.

Voor de inschaling van de huidige medewerkers wil de werkgever als volgt handelen:

- Uitgangspunt is de huidige loonschaal inclusief de CAO verhoging van 3%.
- De medewerker wordt op basis van dit loon ingeschaald in de eerst hoger gelegen schaal in het nieuwe loongebouw.
- De medewerker ontvangt daarna nog 1 extra trede wanneer deze in aanmerking komt voor ene periodiek.

Voorbeeld:

- | | |
|---|-----------------|
| • Medewerker in schaal 5 trede 13 loon per januari 2022 | € 15,86 per uur |
| • Eerst hoger gelegen schaal = schaal 5 trede 5 | € 16,21 per uur |
| • Extra trede = schaal 5 trede 6 | € 16.65 per uur |

Zonder aanpassing zou deze medewerker in 2022 € 16,09 verdienen en volgend jaar aan het maximale van de schaal zitten. De medewerker heeft nu nog 9 jaar waarin het loon zich verder ontwikkeld en kan bijna € 5,-- per uur hoger uitkomen dan nu het geval is. Dit is op maandbasis (fulltime) bijna € 850,-- meer.

Lonen – Toekenning periodiek

De Nautische CAO kent een periodiek toe op basis van ontwikkeling in ervaring en expertise. Om die reden is in de CAO een grens opgenomen van 1000 uur om jaarlijks een periodiek toe te kennen.

Vanwege het gegeven dat er medewerkers zijn die een deel van het jaar werken en/of een contract hebben met een klein aantal uren, is hiervoor ingericht dat men in ieder geval elke 2 jaar een periodiek wordt toegekend. Zodoende komen zij ook voor een verhoging in aanmerking ondanks dat ze deze 1000 uur niet halen.

Werkgever staat nog altijd achter dit standpunt en wil dit niet loslaten. De werkgever heeft op verzoek van de bonden kritisch gekeken naar de grens van 1000 uur en is bereid deze aan te passen naar 900 uur. Dit komt overeen met het aantal werkuren dat iemand in een half jaar op fulltime basis kan maken.

Lonen – 90% regeling

Werkgever kan op basis van de bedrijfsvoering de 90% regeling niet volledig schrappen. Medewerkers kan de werkgever stabiliteit bieden en een meer volledige baan door hen in te zetten op verschillende objecten. Deze objecten kunnen een verschillende zwaarte kennen waarop vervolgens de inschaling bepaald. Het uurloon wordt hier op aangepast.

Werkgever begrijpt dat het voor medewerkers onprettig aanvoelt als zij op een object minder verdienen. Zij is bereid om medewerkers tegemoet te komen door in 2022 de grens op te trekken naar 91,25% en in 2023 naar 92,5%. Dit is het maximaal haalbare voor werkgever. Dit is in de komende jaren niet verder onderhandelbaar.

Reiskosten

De reiskosten voor woon-werkverkeer blijft € 0.19 per kilometer, echter werkgever zal geen beperkingen op het aantal kilometers dat vergoed wordt hanteren.

Nationale feestdag 5 mei

In de huidige CAO is voor de bepaling van ORT vergoeding opgenomen dat eens in de 5 jaar op 5 mei het feestdagen tarief wordt gehanteerd.

Werkgever voegt hieraan toe dat in deze lustrumjaren, waarin 5 mei een Nationale feestdag is, er ook een extra vrije dag wordt toegekend ter compensatie van de feestdagen. In de jaren 2025, 2030, etc.. zal men daarom 10 bovenwettelijke dagen toegekend krijgen.

Ketenregeling

Werkgever heeft de verruiming van de ketenregeling stevig onder de loep genomen. Werkgever kan in haar bedrijfsvoering deze regeling aanscherpen voor type werkt wat in aanmerking komt en de verruiming en ten aanzien van de totale duur waarbinnen tijdelijke arbeidsovereenkomst geboden mogen.

Samengevat betekent dit het volgende:

- De verruiming van de ketenregeling geldt alleen voor medewerkers die werk doen dat enkel in het seizoen beschikbaar is zoals gedefinieerd in artikel 1 (seizoensarbeid).
- Als een medewerker werkzaam is op objecten die ook werk in de winter bieden, geldt de verruiming van de ketenregeling niet.
- Werkgever blijft gebruik maken voor de groep medewerkers met seizoensarbeid van de verruiming van het aantal contracten 6 ipv 3 en de onderbreking van 3 maanden ipv 6 maanden voor een nieuwe keten.
- De verruiming van 36 naar 48 maanden wordt niet meer gehandhaafd met ingang van 1 januari 2022 (uitloop van nog lopende contracten) ongeacht het type werk.
- Werkgever en werknemer maken aanvullende afspraken over een jaarlijkse evaluatie van de ketenregeling.

De teksten in de CAO, waaronder bijlage 3, worden hierop aangepast zoals besproken.

Minuren

Werkgever en vakbonden waren het al snel eens dat de situatie omtrent minuren verduidelijking behoeft. Werkgever wenst hierop de werkwijze als volgt aan te passen:

- De referteperiode van 52 weken wordt een vast moment in periode 11 waarin de minuren worden beoordeeld en indien nodig verrekend.
- Bij indiensttreding vanaf periode 9 wordt er in periode 11 van het daaropvolgende jaar beoordeeld en indien nodig verrekend.
- We voegen een bijlage aan de CAO toe waarin de contracten en specifiek de minuren nader worden omschreven. Deze omschrijving geeft ook aan hoe de beoordeling van minuren verloopt en in welke omstandigheid deze minuren tot het risico van werknemer behoren in plaats van werkgever.

In de bijlage de teksten zoals tot op heden overeengekomen. Er zijn nog een aantal openstaande punten die we verder moeten uitweken. Werkgever heeft het vertrouwen dat hierin een passende oplossing volgt in kader van dit eindbod.

Alhoewel werkgever er vanuit gaat dat door de aanpassingen zoals voornoemd weinig onduidelijkheid zal ontstaan. Kan het zijn dat werkgever en werknemer het oneens zijn over de beoordeling van de minuren. In dat geval kan de werknemer de vakbond inschakelen. De vakbond zorgt voor een beoordeling van de situatie en indien nodig stelt de jurist van de vakbond een advies op ten aanzien van de ontstane situatie welke de werkgever tevens zal laten beoordelen door een externe jurist. Werkgever en werknemer komen zo mogelijk tot een passende situatie zonder dat er direct een juridische procedure opgestart hoeft te worden.

Onwerkbaar weer

De werkwijze van het UWV ten aanzien van onwerkbaar weer is aangepast. In de CAO moeten de omstandigheden voor onwerkbaar weer en de werkwijze hieromtrent worden vastgelegd. Werkgever neemt deze teksten op in de CAO en sluit aan op de verstrekte teksten vanuit de Rijksoverheid, waarbij aangevuld wordt onwerkbaar weer als gevolg van omstandigheden die de nautische sector stremmen zoals hoog water.

Onderzoek Loongebouw

Vakbonden hebben aangegeven dat zij een onderzoek naar het loongebouw Bediening wensen. Mede in het kader van de ontwikkelingen die volgen vanuit het NNVO.

Werkgever staat hiervoor open, maar wenst wel dat er een duidelijke onderzoeksvraag in gezamenlijkheid wordt bepaald. Het verleden heeft namelijk uitgewezen dat het AWWN getracht heeft om een ander loongebouw op te zetten, maar uiteindelijk deze opdracht heeft terug gegeven.

Indien werkgever over gaat tot het instellen van een onderzoek naar het loongebouw moet er voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:

- Duidelijke onderzoeksvraag "welk probleem is er en wat is de oplossing die wordt gezocht"
- Analyse vooraf om de haalbaarheid van het onderzoek vast te stellen alvorens er een definitieve go wordt gegeven om het onderzoek uit te voeren.
- Gezamenlijke inspraak over de keuze van een functiewaarderingsspecialist
- Financiële bijdrage vakbonden aan het onderzoek dan wel inzet van specialisten vakbond.
- Werkgever levert de informatie benodigd voor het onderzoek aan de onderzoekende partij
- Voor zittende medewerkers zal er geen achteruitgang zijn in loon, perspectief kan mogelijk wijzigen voor medewerker bij sterke afwijkingen.

Werkgever vraagt vakbond om een onderzoeksvraag te formuleren zodat zij daar gezamenlijk verder over in overleg kunnen gaan.

Wettelijk verlof

De wetgever kent een divers aantal mogelijkheden tot verlof. Deze zijn nu opgenomen in de CAO. De wetgever verandert met enige regelmaat de voorwaarden van deze typen verlof. De volledige teksten zullen derhalve niet meer in de CAO opgenomen worden, maar worden verwezen naar de wettelijke teksten.

Overig

Algemene definities

Werkgever en vakbonden hebben de definities in artikel 1 uitgebreid, zie hiervoor de bijlage.

NNVO

Het huidige loongebouw voor bediening is gekoppeld aan de opleidingsniveaus van werknemers. De opleider, het NNVO, heeft aangekondigd de structuur van de opleidingen te veranderen in 2022. Dit zal een aanpassing van het loongebouw betekenen om medewerkers op juiste wijze te kunnen inschalen.

Verlofopname

Werkgever en vakbonden hebben gesproken over het opnemen van verlof. De CAO geeft een verjaringstermijn van 5 jaar voor zowel wettelijk en bovenwettelijk verlof. Hierdoor wordt verlofopname niet gestimuleerd. Werkgever vindt het enerzijds belangrijk dat haar werknemers voldoende rust krijgen (minimaal het wettelijk verlof) en daarbij is er een directe link naar de minuren wanneer werknemer verlof weigert op te nemen.

Vakbonden hebben aangegeven deze termijnen niet aan te willen passen. Werkgever wil hiermee akkoord gaan. Echter, vanuit werkgever zullen we enerzijds wel aandacht geven aan het opnemen van verlof en hierop sturen. Anderzijds betekent dit ook dat wanneer werknemer er voor kiest om

verlof niet op te nemen en als gevolg daarvan minuren ontstaan. Deze geheel of gedeeltelijk verrekend worden met werknemer.

Bedrijfskleding

Kleding die nodig is voor de uitvoering voor het werk, wordt verstrekt. Zo ook regenkleding indien nodig. Werknemer kan dit kenbaar maken aan Field Manager.

Wetswijzigingen

Gedurende looptijd van een de CAO zullen er wetswijzigingen komen op het gebied van onder andere opleidingen en doorbetaling bij ziekte na AOW gerechtigde leeftijd. Werkgever sluit voor een groot aantal regelingen aan bij de wettelijke vereisten. Indien deze wijzigen zal de CAO hier aansluitend worden aangepast.

Wij vernemen graag jullie reactie op ons voorstel. Mochten er nog vragen zijn of toelichting nodig zijn, dan horen we het graag.

Met vriendelijke groet,

Swets ODV Maritiem B.V.



De heer D. Romijn
CFO

Bijlagen

- Veren Loongebouw
- Tekstvoorstel definities artikel 1
- Tekstvoorstel bijlage 4